



## ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ РЕКАДРО

### Содержание:

I Стандарты АКПП. Кодекс консультантов по подбору персонала АКПП

II Кодекс сотрудников компании «Рекадро». Общие положения

III Взаимоотношения с клиентами

### I. Стандарты профессионального сообщества рекрутеров - Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП)

Миссией Ассоциации консультантов по подбору персонала является: «Содействие формированию цивилизованного рынка кадровых услуг».

- Под «цивилизацией рынка кадровых услуг» понимается:
- Повышение общего уровня культуры всех участников рынка кадровых услуг, и, прежде всего, культуры взаимоотношений;
- Повышение профессионального мастерства, знаний и умений всех участников рынка кадровых услуг;
- Внедрение согласованных принципов, норм и стандартов профессиональной и этической деятельности, позволяющих выводить рынок кадровых услуг в целом на новый качественный уровень развития;
- Обеспечение прозрачности бизнеса на рынке кадровых услуг.

Компания Рекадро является членом Ассоциации консультантов по подбору персонала со дня своего основания и безусловно разделяет ее цели, задачи, принципы, нормы и стандарты работы как с клиентами, соискателями, так и конкурентами агентства.

Сотрудники компании РЕКАДРО строго следуют профессионально-этическому кодексу консультантов по подбору персонала:

### ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС КОНСУЛЬТАНТОВ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА

- Мы, члены Ассоциации консультантов по подбору персонала, добровольно принимаем на себя обязательство придерживаться в своей работе следующих этических принципов норм:
- С уважением относиться к заказчикам, соискателям и коллегам.

- Не предпринимать действий, в результате которых может пострадать профессиональная репутация коллег по Ассоциации.
- Конфликтные ситуации между компаниями - членами Ассоциации консультантов по подбору персонала стремится разрешать в рамках самой Ассоциации.
- Не заниматься целенаправленным переманиванием сотрудников компании - членов Ассоциации консультантов по подбору персонала.
- Постоянно совершенствовать свои знания и профессиональные навыки, в том числе путем обмена опытом со своими коллегами.
- Не заниматься целенаправленным переманиванием от одного заказчика к другому ранее устроенных соискателей, а также других сотрудников компаний - заказчиков, имена которых были раскрыты заказчиком в ходе выполнения предыдущих заказов, в течение срока действия «статуса неприкосновенности».
- Не работать с заказчиками и соискателями, чья деятельность не укладывается в рамки этических норм, принятых в демократическом обществе.
- Обеспечивать конфиденциальность информации, получаемой от заказчиков и соискателей, не допускать разглашения информации, которая может причинять вред заказчику или соискателю.
- Сохранять анонимность заказчика и соискателя до тех пор, пока от них не будет получено разрешение на разглашение соответствующей информации.
- При поиске и отборе соискателей не допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим признакам и руководствоваться исключительно профессиональными и личностными требованиями заказчика.
- Придерживаться принципов независимости и объективности при оценке соискателей.
- Не применять никаких специальных методов оценки и обследования соискателей, не получив на то их согласия.
- Не совершать действия, которые могут нанести вред соискателям в том числе и на их нынешней работе.
- Ни в какой форме, и ни при каких обстоятельствах взимать вознаграждения от соискателей за их трудоустройство.

**Как сотрудники компании РЕКАДРО мы видим свою миссию в том, чтобы содействовать развитию бизнеса наших клиентов, мы понимаем, что клиенты обеспечивают нам:**

**Работу**

**Зарплату**

**Возможность развития**

**Уверенность в завтрашнем дне**

**и мы обещаем:**

## II Общие положения

1. Действовать так, чтобы это благотворно отражалось на профессии, и воздерживаться от любых поступков, препятствующих общественному пониманию и приятию рекрутинга, как профессии.
2. Не делать никаких сознательных устных или письменных публичных заявлений, которые не соответствуют действительности, вводят в заблуждение или утверждают несуществующее.
3. Уважать различные подходы в рекрутинге, признавать личный труд и вклад других людей и не выдавать их за свои.
4. Стремиться к открытости, доверительности и партнерству во взаимоотношениях между сотрудниками агентства и сотрудниками клиента.
5. Использовать при взаимодействии с клиентами деловой стиль общения и соответствующую форму одежды
6. Не допускать в адрес клиента грубых и некорректных высказываний. При возникновении недоразумений формулировать свою точку зрения максимально корректно, убедительно аргументируя свою позицию.
7. Обеспечить индивидуальный подход каждому клиенту.
8. Уважать труд персонала клиента.
9. Вначале обсуждать уровень, характер и сложность задач, требующих решения с участием кандидата, и только затем требования к кандидату или условия заключения Договора.
10. Максимально тщательно согласовывать представления клиента и агентства о требуемых кандидатах.
11. Согласовывать уровень и характер желательной мотивации Соискателей при проведении собеседований.
12. Согласовывать сроки и темп исполнения заявок с учетом реальных потребностей бизнеса.
13. Сохранять анонимность Заказчика и Соискателя (Кандидата) до тех пор, пока от них не будет получено разрешение на разглашение соответствующей информации.
14. В случае возникновения недоразумений и трений во взаимоотношениях между Агентством и Заказчиком обращаться в Этическую комиссию АКПП или в Торгово - Промышленную палату.
15. Использовать современные рекрутинговые технологии для оперативного, качественного, обеспечивающего широту выбора и охвата целевой аудитории выполнения заказов Клиента
16. Постоянно повышать свой профессиональный уровень, чтобы предоставлять качественные рекрутинговые услуги, направленные на удовлетворение потребностей Клиентов.

## III Взаимоотношения с клиентами

17. Регулярно, согласно технологии работы, информировать Клиента о ходе работы по каждой из позиций подбора персонала, в том числе в письменном виде
18. Обеспечивать Клиента полной, достоверной и качественной информацией о кандидатах.

19. Обеспечивать качественную замену Кандидатов либо компенсировать часть расходов Клиента в случаях отказа по существенным основаниям Кандидатам, подобранным Агентством.
20. Не заниматься в течение срока действия «статуса неприкосновенности» (Off-Limits) целенаправленным переманиванием от одного заказчика к другому ранее устроенных Кандидатов, а также других сотрудников компаний - клиента, имена которых были раскрыты заказчиком в ходе выполнения предыдущих заказов.
21. Поддерживать отношения с устроенным Кандидатом в течение всего гарантийного срока работы в новой организации, обеспечивая «обратную связь» между ним и Клиентом в интересах дела, в том числе, согласно технологии работы, оказывать Клиенту методическую помощь по адаптации кандидата в компании.
22. Содействовать мотивации Кандидата на работу в организации Клиента.
23. Не представлять Клиенту Соискателей (Кандидатов), в отношении которых есть сомнения в профессионализме, адекватном уровню поставленных задач, их личностных качествах, отношении к делу.
24. Не допускать в подборе персонала «валового» подхода к представлению Соискателей (Кандидатов). Обеспечивать исполнение заявки в согласованные договором сроки. В случае возникновения трудностей максимально оперативно информировать об этом Клиента, согласовывая с ним план дальнейших действий.
25. Обеспечивать должный уровень профессионального и психологического тестирования Соискателей (Кандидатов).
26. Поддерживать взаимоотношения с Клиентом после выполнения заказа, согласно программе клиентской поддержки
27. Информировать Клиента об изменениях на рынке труда, производить новостную рассылку, приглашать на различные платные и бесплатные мероприятия агентства.
28. Учитывать культурные и другие особенности своих клиентов
29. Устанавливать теплый эмоциональный фон во взаимоотношениях с Клиентом
30. Помогать Клиенту в решении всех его кадровых задач – советом, информацией, действием.